

Schutzkonzept

zur

Prävention sexualisierter Gewalt und aller Formen von Missbrauch und missbräuchlicher Gewalt

für die

Kirchengemeinde Mühldorf a. Inn

Stand: 28.10.2025

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Geltungsbereich	4
3. Risiko- und Potential-Analyse	5
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt 6	
5. Partizipation	7
6. Verantwortung und Zuständigkeiten	8
6.1 Ansprechpersonen	8
6.2 Präventionsbeauftragung	9
7. Präventives Personalmanagement	10
7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtlich Mitarbeitende	10
7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	11
7.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	11
7.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	12
7.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung	13
7.6 Dokumentation	13
7.7 Mitarbeitendenjahresgespräche	13
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	13
8.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum	13
8.2 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten	16
8.3 Verhaltensregeln für Einzelkontakte	17
9. Schulung und Fortbildung	17
10. Sexualpädagogisches Konzept und sexuelle Bildung	19
11. Beschwerdemanagement	20
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	21
12.1 Interventionsleitfaden	21
12.2 Interventionsteam	23
12.3 Externe Unterstützungsmöglichkeiten	24
12.4 Beratungsrecht und Meldepflicht	24
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	25
14. Aufarbeitung	26
14.1 Individuelle Aufarbeitung	26
14.2 Institutionelle Aufarbeitung	26
Schutzkonzept Prävention sexualisierter Gewalt für die Kirchengemeinde Mühldorf a. Inn	2

14.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.....	27
15.	Vernetzung und Kooperation	29
16.	Öffentlichkeitsarbeit	30
16.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	30
16.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos	30
16.3	Homepage.....	31
17.	Beschäftigtenschutz.....	32
17.1	Allgemeine Informationen	32
17.2	Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden	32
17.3	Umgang mit/ Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden	33
17.4	Regelungen im Präventionsgesetz.....	33
18.	Inkrafttreten.....	34
19.	Anlagen:	35
	36
	Verhaltenskodex für die Evangelisch- Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn	36
	Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex	38
	Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:.....	40
	41
	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex.....	41
	Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten	42
	Interventionsleitfaden.....	43
	Interventionsplan (Grafik)	45
	Interventionsteam.....	46
	Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	47
	Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein	52
	Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde.....	52
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten.....	53

1. Vorwort

„Sexualisierte Gewalt“ beschreibt die gesamte Bandbreite dessen, was Menschen als sexuelle Gewalt erleben und interpretieren. Sexualisierte Grenzverletzungen in allen Abstufungen zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen sind immer sexuelle Gewalt! Sexualisierte Gewalt bezieht sich auf unerwünschte und grenzverletzende Handlungen und verbale Äußerungen. Sexualisierte Gewalt ist immer ein Ausdruck von Machtmissbrauch.

Daher ist es nötig ein Schutzkonzept für die einzelnen Kirchengemeinden zu erstellen, auch um zu betrachten und zu verdeutlichen, welche Ressourcen (Potential) im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte (Risiken). Gleichzeitig kann es auch immer wieder als Überprüfung genutzt werden.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde im Frühjahr-Sommer 2025 von unterschiedlichen Gemeindemitgliedern und Mitarbeitenden, wie Kirchenvorstand, Senioren, Jugendlichen, Kirchenmusikern u.a., erarbeitet und von der Arbeitsgruppe Schutzkonzept zusammengetragen und ausformuliert.

Mitarbeitende sind alle, die ehren-, neben- und hauptamtlich in der Kirchengemeinde tätig sind, sowie Honorarkräfte.

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde

- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden und Mitarbeitenden
- zwischen Mitarbeitenden untereinander
- zwischen Lehrenden und Lernenden, sowohl im Miteinander als auch untereinander
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person
- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Es gilt auch für Fremdgruppen und Vermietung. Diesen wird das Schutzkonzept zur Kenntnisnahme vorgelegt. Sofern Veranstaltung der Kirchengemeinde nicht in den eigenen Räumlichkeiten stattfinden, gilt das jeweilige Schutzkonzept vor Ort zusätzlich zu unserem.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potential-Analyse wurde im Zeitraum von Mai bis Juni 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Alle Hauptamtlichen
- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenvorstandes
- Mitarbeitende im Pfarramtsbüro
- Leitung von Gruppen und Kreisen
- Freiberuflich Mitarbeitende
- Konfirmand* innengruppe

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Öffentlichkeitsarbeit: Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex auf der Homepage veröffentlichen	Pfrin. Leonhardt in Zusammenarbeit mit Frau Miess	nach Genehmigung
Vorlage des Führungszeugnisses	Pfrin. Leonhardt in Zusammenarbeit mit Frau Miess	laufend
Kommunikationskultur/Verhaltenskodex	Kirchenvorstand	laufend
Risikomoment der Außenanlagen und Gebäude werden behoben	Kirchenvorstand	sobald wie möglich

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt

Die Evang.-Luth. Kirchengemeinde Mühldorf a. Inn ist ein Raum, in dem die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet wird – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft.

Sie bietet allen Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch alle anderen Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und schaffen ein offenes Klima für den Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Sie tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um.

Alle hauptamtlichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Homepage als Download
- wiederkehrende Aushänge in Schaukasten, Gemeindesaal
- wiederkehrende Hinweise im Gemeindebrief
- Bekanntmachung Gemeindeversammlung

5. Partizipation

Alle, die Angebote in unserer Kirchengemeinde wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Dabei verstehen wir uns mit den Sprengeln Ampfing und Mühltdorf als eine Gemeinde.

Den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen einer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Damit diese nicht missbräuchlich genutzt werden, reflektieren wir diese in Form einer Gemeindeversammlung.

Die Verantwortlichen ermutigen alle Mitglieder sich einzubringen und nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so werden deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Alle Mitarbeitenden setzen sich aktiv für Strukturen und Prozesse ein, in die sich Teilnehmende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Dienstbesprechung
- AG Schutzkonzepte
- Alle Gruppen und Kreise

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele und stellen notwendige Ressourcen (Zeit und Raum, Informationen und passende Formate) zur Verfügung; damit werden Entscheidungsprozesse transparent. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Missbrauch und Gewalt in allen seinen Formen betrifft alle; jede*r einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Die hauptamtlich Mitarbeitenden und der Kirchenvorstand stellen sicher, dass alle Aspekte des Schutzkonzepts in der täglichen Arbeit umgesetzt werden (können).

Die Arbeitsgruppe Schutzkonzept berichtet dem Kirchenvorstand regelmäßig von ihrer Tätigkeit.

Darüber hinaus beschäftigt sich der Kirchenvorstand mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft; das Datum wird am Ende dieses Schutzkonzepts festgehalten.

6.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Sie sind vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 4. März 2024 berufen.

Die Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde Mühldorf a. Inn wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 30.07.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt im Regelfall innerhalb von 48 Stunden.

6.1.1 Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein und Kirchengemeinde

Die Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein sind:

Frau Claudia Lewien, Altötting

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: (01 55) 66 09 22 52

E-Mail: ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Die Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde sind:

Andrea Prieur

Telefon: (08631) 168 96 55

E-Mail: ansprechperson.kg-muehldorf.inn-1@elkb.de

Boris Hillmann

Telefon: (0151) 721 467 35

E-Mail: ansprechperson.kg-muehldorf.inn-2@elkb.de

6.1.2 Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen sind zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie z. Bsp. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help>, sowie an regionale Fachberatungsstellen.

6.1.3 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Sofern es zukünftig weitere Fachstellen auch für andere Formen von Missbrauch und Gewalt gibt, werden diese in das Schutzkonzept mit aufgenommen und bekannt gemacht.

6.2 Präventionsbeauftragung

Jedes Dekanat muss eine Präventionsbeauftragung bestimmen. Diese ist für alle Kirchengemeinden des Dekanats zuständig. Die einzelnen Kirchengemeinden müssen keine Präventionsbeauftragung bestimmen.

6.2.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein

Die zuständige Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Traunstein ist:

PfarrerIn Andrea Klopfer, Eichendorffring 12, 84508 Burghausen

Telefon: (0151) 266 489 28,

E-mail: andrea.klopfer@elkb.de

6.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter* innen. Sie achten darauf, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Gleichzeitig sind sie Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Ebenfalls werben sie für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren diese gegebenenfalls selbst.

6.2.3 Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

7. Präventives Personalmanagement

Es gibt ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptamtliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtlich Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptberuflich Mitarbeitender gilt:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber* innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt befragt.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber* innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der* die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Sofern es Willkommenstage für neue Mitarbeitende gibt, wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt und aller anderen Formen von Missbrauch und Gewalt besprochen. Diese werden durch das Dekanat organisiert.

7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden, insbesondere bei längerfristiger, regelmäßiger und interagierender Mitarbeit mit vulnerablen Gruppen, soll es ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren geben.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt. Dies kann sowohl durch die zuständige hauptamtliche Person als auch durch die Leitung der entsprechenden Gruppe oder des entsprechenden Kreises geschehen.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der* die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex, sowie die Verhaltensregeln im digitalen Raum.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit nimmt der* die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Im Abschnitt 7.5 sind die Regelungen dazu aufgeführt.

7.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Dienstort, Tätigkeit

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
4. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum Unterschrift

Die Vorlage der Selbstauskunftserklärung ist Anlage des Schutzkonzeptes

Hospitierende und Praktikant* innen werden durch hauptberufliches Personal im Dekanatsbezirk begleitet und tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

7.4.1. Hauptamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

Bei Einstellung wird von allen Personen, die in der Kirchengemeinde angestellt werden, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme). Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt bei dem jeweiligen Mitarbeitenden.

Auf Anforderung der Pfarramtsführung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden.

Die Zuständigkeiten für die Einsichtnahme und Dokumentation sind folgendermaßen geregelt:

Dekanat: Dekantsleitung, delegiert an personalaktenführende Stelle, d.h.:

- an Mitarbeitende im Dekanatsbüro bzw. Schulreferat für entsprechend dort geführter Personalakten (Pfarrer* innen, Diakon* innen, Religionspädagoge* innen; Kirchenmusiker* innen sofern bei der ELKB angestellt, sonst entsprechende anstellende Kirchengemeinde); ggf. auch ehrenamtlich Mitarbeitende;
- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle für Mitarbeitende im Dekanat.

Das Dekanat fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereiche ein, sofern es nicht durch übergeordnete Stellen im Landeskirchenamt erfolgt (Pfarrer* innen, Diakon* innen, Religionspädagoge* innen, Kirchenmusiker* innen).

Kirchengemeinde: Pfarramtsführende Person, ggf. delegiert an entsprechende Personen.

7.4.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

In bestimmten sensiblen Bereichen wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind gesetzlich dazu verpflichtet. Mitarbeitende in allen anderen Gruppen und Kreisen sind zur Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet.

Hintergrund: einschlägig vorbestrafter Personen dürfen keine Tätigkeiten mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, PräVG §4). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

7.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind von allen hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen.

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgten analog zu dem Ablauf bei den erweiterten polizeilichen Führungszeugnissen. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden Listen geführt. Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden der Pfarramtsleitung unverzüglich gemeldet.

Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodexes, sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum, werden im Pfarrbüro entsprechend den Datenschutzvorgaben aufgehoben.

7.6 Dokumentation

In der Personalakte der haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden, die in der Verwaltungsstelle des Dekanats aufbewahrt wird, werden folgende Dokumente abgelegt:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung,
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt.
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses: Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und Datum der erneuten Wiedervorlage.

Die Dokumentation kann entweder tabellarisch erfolgen oder durch einen Dokumentationsbogen. Ein Muster ist dem Schutzkonzept als Anlage beigelegt.

Die Dokumentation der ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt tabellarisch oder durch einen Dokumentationsbogen im Pfarramt.

7.7 Mitarbeitendenjahresgespräche

Das jährliche Mitarbeitendenjahresgespräch bietet Raum und eine entsprechend offene Atmosphäre, um mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt und aller anderen Form von Missbrauch und Gewalt ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

8.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Arbeit mit Menschen erzeugt Nähe. Mitarbeitende tragen dafür Verantwortung, diese Nähe in der nötigen professionellen Distanz zu gestalten, wie sie im Verhaltenskodex formuliert ist. Auch der digitale Raum benötigt eine besondere Reflexion des Umgangs von Nähe & Distanz und den damit verbundenen Risiken. Insbesondere Kinder und Jugendliche sind in besonderem Maße gefährdet.

Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

8.1.1 Verhaltenskodex

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg* innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter* in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ (§3 PräVG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber meine Vorgesetzten.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....

Ort, Datum	Name
------------	------

.....
kirchliche Dienststelle

¹ § 3, 1-3 Abstands- und Abstinenzgebot: Seelsorge

Mitarbeiter haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren. In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.

8.1.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming², Cybermobbing³ oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindlichen Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen hauptamtlich Mitarbeitende eine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlich Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-mail, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. Das Zeigen und Verschicken von Bildern/Filmen oder anderen Darstellungen, welche die Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stellt eine sexuelle Belästigung dar. Hauptamtliche Mitarbeiter und Ehrenamtliche verpflichten sich dazu, diese Vorgänge zu klären und gegebenenfalls einzugreifen.
7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, wird die Belästigung in Absprache mit den Betroffenen mit den Ansprechpersonen und/oder dem hauptamtlich Mitarbeitenden angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet. Sofern das Interventionsteam einbezogen wurde, verbleibt die Dokumentation im Dekanat, ansonsten in der Kirchengemeinde.
8. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde, oder externe Ansprechpartner wie Polizei, Jugendamt etc., wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
9. Ehrenamtlich Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie im Sinne dieser Vorgabe nutzen möchten.

Anhang:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum Name

² Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/ der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

³ Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

8.1.3 Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten beides zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Die zuständigen haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Pfarrbüro.

Referent* innen erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist i. d. R. von den Referent* innen zu unterschreiben, in jedem Fall aber, wenn keine hauptamtliche Person bei der Veranstaltung anwesend ist. Die Ablage erfolgt zentral im Pfarrbüro.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden der jeweiligen Veranstaltungen offen. Es muss am Anfang kurz erläutert werden.

Der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden auf der Homepage veröffentlicht und mit allen neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, sowie bei Sitzungen des Kirchenvorstandes, der Ausschüsse und Veranstaltungen thematisiert.

8.2 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Kirchengemeinde hat in allen zwei Sprengeln eigene Räumlichkeiten. Das Pfarramt befindet sich in Mühldorf, Mühlenstr.6. Die Gemeinderäume beider Sprengel, werden für Veranstaltungen genutzt (befinden sich im Eigentum der Kirchengemeinde).

8.2.1 Nutzung der Räumlichkeiten der Kirchengemeinde

Für die Nutzung aller Räumlichkeiten gelten die Verhaltensregeln, Hausordnungen sowie das Schutzkonzept der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Mühldorf a. Inn.

8.2.2 Nutzung externer Räumlichkeiten

Für Veranstaltungen der Kirchengemeinde, die außerhalb der oben genannten Räumlichkeiten stattfinden, gilt Folgendes:

Vor Beginn der Veranstaltung sind von den Leitungspersonen die Regelungen zur Raumnutzung abzuklären; ebenso müssen die Leitungspersonen sich über das Bestehen von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt informieren und die dort festgelegten Verhaltensregeln beachten.

Werden Räumlichkeiten einer Kirchengemeinde im Dekanatsbezirk genutzt, so gelten verpflichtend die Hausordnung, Verhaltensregeln und Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinde. Gleiches gilt für die Nutzung von Räumlichkeiten der Diakonie oder anderer Einrichtungen.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen oder mehrtägigen Veranstaltungen (z.B. Freizeiten) in externen Räumen müssen die Leitungspersonen vor Beginn der Veranstaltung den Schutzbedarf entsprechend

diesem Schutzkonzept bewerten. Dazu kann die Checkliste in der Anlage verwendet werden. Über das Ergebnis der Bewertungen sind die Teilnehmenden zu informieren bzw. zu unterweisen.

8.3 Verhaltensregeln für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen innerhalb unserer Kirchengemeinde sind Einzelkontakte nicht zu vermeiden bzw. sind für die Arbeit notwendig und Voraussetzung. Das betrifft z.B. Arbeits- und Seelsorgegespräche, die sowohl von hauptamtlich als auch ehrenamtlich Mitarbeitenden geführt werden.

Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei kann es hilfreich sein diese vorab zu besprechen:

- Das Setting des Beisammenseins zu klären.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.
- Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.
- Auf Wunsch findet das Gespräch bzw. der Unterricht in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z.B. durch große Fenster), bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.
- Der Termin ist in einem Kalender, z.B. Belegungsplan, Online-Kalender, etc. dokumentiert.

8.3.1 Unterscheidung Sexuelle Grenzverletzung, Übergriffe, Missbrauch

8.3.1.1 Sexuelle Grenzverletzungen (Sexuelle Belästigungen, Beleidigungen)

- Gelegentlich
- Unbeabsichtigt
- Persönliches oder fachliches Fehlverhalten

8.3.1.2 Übergriff

- Beabsichtigt, mehrmals
- Massive Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung
- Persönliches Fehlverhalten

8.3.1.3 Strafrechtlich relevante, sexualisierte Gewalt

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- §§ 174 StGB ff.

9. Schulung und Fortbildung

Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz. Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- was versteht man unter sexualisierter Gewalt
- welche Strategien verfolgen Täter* innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- welche Handlungsoptionen ergeben sich daraus

- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention).

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Darüber hinaus geben wir den Mitgliedern der Kirchengemeinde bei Interesse die Möglichkeit, an einer Schulung teilzunehmen.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden eine entsprechende Präventionsschulung erhalten, gelten folgende Regelungen:

- Konfihelfer* innen sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer Basisschulung teilzunehmen und erhalten ein Zertifikat.
- Für erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende bietet die Kirchengemeinde mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen an.
Alternativ ist die Teilnahme an Angeboten des Dekanates oder der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich.
Die Teilnahme der Leitungen von Gruppen und Kreisen sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss darüber hinaus eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das Pfarramt informiert die Mitarbeitenden über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise der Kirchengemeinde dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/ die Vorgesetzte* r das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss über eine weitere Mitarbeit durch den Kirchenvorstand entschieden werden.

10. Sexualpädagogisches Konzept und sexuelle Bildung

Sexualität gehört zur Persönlichkeit eines jeden Menschen und wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass sich Sexualität unterschiedlich zeigt und gelebt wird. Die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern sind eine Bereicherung und zugleich Ausdruck, dass alle Menschen geliebte Geschöpfe Gottes sind.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kirchengemeinde treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Alle Altersgruppen sollen dort offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und vor allem Kinder und Jugendliche sollen alters- und entwicklungsgemäße Antworten erhalten. Bei Bedarf finden dazu thematische Schulungen mit Fachpersonal statt.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in den Veranstaltungen mit einfließen; ebenso entstehen vor Ort Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle anzusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nichtsexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder* jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen im Vorfeld helfen, die eigenen Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit, mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen im Rahmen von Konfiarbeit oder Erwachsenenbildung zum Thema zu geben.

Die Arbeitsgruppe Schutzkonzept wird gemeinsam mit den Pfarrer* innen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit ein Konzept entwickeln und dazu die Materialien der Evangelische Jugend als Grundlage nutzen.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden innerhalb der Kirchengemeinde werden wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt zu melden.

Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Insbesondere Kinder und Jugendliche sollen ermutigt werden, Kritik zu äußern und zu erleben, dass diese ernst genommen wird. Dazu werden z. Bsp. angepasste Feedbackmöglichkeiten bzw. Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) entwickelt

Für alle Beschwerden gilt:

- Begegnung auf Augenhöhe
- Es erfolgt keine Bagatellisierung und Rechtfertigung
- Beschwerden, Vorwürfen, Kritik wird nachgegangen
- es muss eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen

In der Kirchengemeinde gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsleitung über Diensthandy (0171-4855054) oder das Pfarrbüro,
- Öffnungszeiten: Mo., Mi. von 9.00- 12.00 Uhr / Do. 14.00- 17.00
- unter Telefon (08631) 6355 oder E- mail: pfarramt.muehldorf.inn@elkb.de ; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage sowie Plakate an gut sichtbaren Orten
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche.
- Kummerkasten in den Kirchen (anonym – regelmäßige Leerung)

Die Beschwerdemöglichkeiten werden folgendermaßen veröffentlicht: Gemeindebrief, Aushänge im Schaukasten, Gemeindesaal, Vorraum Kirche

Sobald eine Beschwerde betreffend sexualisierter Gewalt durch eine/n Betroffene/n kenntlich gemacht wird, wird das Interventionsteam des Dekanates informiert, welches dann weitere Maßnahmen ergreift. Die Beschwerdemöglichkeiten sind auch durch Aushang und Gemeindebrief kenntlich gemacht.

Bei anderen Beschwerden, bei denen nicht das Interventionsteam eingeschaltet werden muss, wird, soweit möglich, versucht ein Gespräch mit dem/der meldenden Person zu führen. Dieses wird protokollarisch festgehalten. Zudem werden alle Beschwerden in der Dienstbesprechung der Hauptamtlichen besprochen und auch der Kirchenvorstand informiert.

12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Um Gefährdungen und übergriffiges Verhalten schnell zu beenden, und weitere Gewalt zu verhindern, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit der Pfarramtsleitung und Dekanatsleitung abgestimmt werden.**

12.1 Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| E – Erkennen: | Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren. |
| R – Ruhe bewahren: | Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen; überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung. |
| N – Nachfragen: | Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei. |
| S – Sicherheit herstellen: | Die/ der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene* r und Beschuldigte* r trennen; überlegen, ob die/ der Betroffene eine* n Helfer* in an der Seite benötigt. |
| T – Täter* innen stoppen: | klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen. |

Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan* innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Die im Dekanat vorliegende *Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

Aufgaben der* des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Aufgaben der* des Dienstvorgesetzten sind: Opfer schützen, mit der* dem Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht), das Umfeld informieren und begleiten, den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen und das Verfahren koordinieren.

Dem/der Pfarrer* in, dem/der Dekan* in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der* des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger* in).

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

1. Pfarramtsführung bzw. Dekan* in als Dienstvorgesetzte* r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Pfarrer* in oder Dekan* in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan* in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan* in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/ dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

12.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Dem Interventionsteam für den Dekanatsbezirk Traunstein gehören an:

1. Dekan* in/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: (0861) 98967-14

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

*(oder der/die von ihm benannte Vertreter*in im Verhinderungsfall; über das Dekanat erfahrbar)*

2. Stellvertretende Dekan*in (mit besonderer Erfahrung Bereich Kindergärten)

Pfarrerinnen Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerinnen Andrea Klopfer, Burgkirchen

Telefon: (01 51) 26 64 89 28

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

(gleichzeitig auch Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Dekan und verantwortlichen Stellen der ELKB)

4. Erfahrene Fachkraft

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting;

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achental;

Telefon: (08 64 1) 78 10

E-Mail: michael.soergel@elkb.de

6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

12.2.1 Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert und im Dekanat aufbewahrt. Für Fälle innerhalb der Kirchengemeinde, die kein Handeln des Interventionsteams erfordern, erfolgt die Aufbewahrung in der Kirchengemeinde. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

12.3 Externe Unterstützungsmöglichkeiten

Polizei, Rettungsdienst, Jugendamt, Weißer Ring, Erziehungsberatungsstellen, Krisendienst Bayern

12.4 Beratungsrecht und Meldepflicht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über die Dekanatsleitung.

Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. (089) 5595 – 342

M-mail: meldestellesg@elkb.de

Als Anhang wird diesem Schutzkonzept beigelegt:

- Interventionsleitfaden
- Interventionsablauf in der ELKB als Grafik
- Interventionsteam

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde und des Dekanatsbezirkes,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Es gelten folgende Regelungen:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnd sind der* die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.
- Beratung und Unterstützung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung ...).
- Das beteiligte Umfeld wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

14. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich Aufarbeitungsprozesse an. Dabei wird zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung unterschieden.

14.1 Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Die Betroffenen erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten.

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter 14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.

14.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Angebote des Dekanatsbezirks. Lücken und Fehler werden wahrgenommen, verändert und das Schutzkonzept überprüft.

Leitend sind dabei folgende Fragen:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen und müssen kritisch hinterfragt werden?
- Wo liegen blinde Flecken in der Kirchengemeinde und im Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde und im Dekanatsbezirk vorhanden?
- Konnte den Betroffenen vermittelt werden: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist bei aktuellen Fällen notwendig, aber auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Aufarbeitung von aktuellen Fällen

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

- Was braucht der* die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug* innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie kann eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen

Ausgangspunkt bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Eine Beratung in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB ist daher unerlässlich. Leitend sind folgende Fragen:

- War die Kirchenleitung informiert?
- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde und/ oder Dekanatsbezirk?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat die Kirchengemeinde und/ oder der Dekanatsbezirk dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden und das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster in der Kirchengemeinde und/oder im Dekanatsbezirk, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen werden die Betroffenen mit einbezogen. Sie sind die Expert* innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen

14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

14.3.1 Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/ oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen. Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Eltern und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und externen Hilfsangeboten hergestellt.

Wenn der Vorfall im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

14.3.2 Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche, sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, (externer) Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend der Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung. Gegebenenfalls kann auch hier (externe) Supervision in Anspruch genommen werden.

14.3.3 Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge zunächst mit den zuständigen Verantwortlichen, der AG und dem Kirchenvorstand besprochen und eingearbeitet. Die Dekanatsleitung wird, wenn nötig in alle Schritte einbezogen, und erhält das überarbeitete Schutzkonzept. Ebenso die Fachstelle.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

Das Dekanatsbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter.

15. Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde streben eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner* innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen an und etablieren diese in ihrer Arbeit. Dabei nutzten sie vorhandene Kontakte und Netzwerke. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- die Fachlichkeit in diesem Bereich vertiefen,
- Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten zur Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere auch mit den Vertreter*innen der benachbarten Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke.
- Neue Austauschnetzwerke werden der AG oder im Pfarrbüro bekanntgegeben und eingearbeitet.
- Im Dekanatsbezirk gibt es folgende Fachberatungsstellen, die dem Dekanat, aber auch den Kirchengemeinden vor Ort für Fortbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen:

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Triftweg 36, 83278 Traunstein

Ansprechpartnerin: Danica Wetzky

Telefon: (0176) 24 27 48 75

E-Mail: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg

Telefon: (08638) 83 79 7

E-Mail: info@fhf-lkr-muehldorf.de; beratung@fhf-lkr-muehldorf.de

Web: <https://fhf-lkr-muehldorf.de>

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadender Str. 3, 84489 Burghausen

Telefon: (08677) 70 07

E-Mail: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de

Web: <https://fhf-muehldorf.de>

Up2you – Fachberatungsstelle für queere Menschen in Niederbayern

Grasgasse 331a, 84028 Landshut

Telefon: (0871) 20 65 08 60

Email: up2you@profamilia.de

Web: <https://www.profamilia.de/up2you>

- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept.
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei der Gesamtpfarrkonferenz (erweiterte Pfarrkonferenz), der Dekanatssynode, dem Dekanatsausschuss, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.

16. Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedene Kommunikationswege. Ziel ist es aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und anvertraute Menschen zu schützen.

16.1 Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- Das Leitbild dieses Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen im Dekanatsbezirk bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen, informiert.
- Das Engagement des Dekanatsbezirks zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

16.2 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet auch Richtlinien für den digitalen Raum. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Gleiches gilt für Fotos von erwachsenen Personen.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Adressat* innenkreis ergibt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur verwendet, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Der Verzicht auf Klarnamen und Verlinkungen zu persönlichen Profilen wahrt die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien.
- Es werden keine Bilder bzw. Beiträge veröffentlicht, die Personen bloßstellen.

Folgende Methoden können helfen zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, z.B.:

- der Einsatz technischer Mittel, der auf der Homepage den Download weitestmöglich erschwert;
- die Reduktion der Fotoauflösung (Bildgröße) für das Internet, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden;
- fallbezogen abwägen, ob Fotos nur in gedruckten Publikationen genutzt werden.

Weitere Informationen auch unter https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

16.3 Homepage

Auf der Homepage unserer Kirchengemeinde werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild dieses Schutzkonzeptes,
- der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen zum Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- Hinweise zu weiteren Beratungsangeboten für Betroffene,
- das Schutzkonzept zum Download.

Anlassbezogen gibt es Informationen auf der Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung des Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende bzw. durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

17. Beschäftigtenschutz

17.1 Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollege* innen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg* innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

17.2 Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der* dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

17.3 Umgang mit/ Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung wenden zu können.

17.4 Regelungen im Präventionsgesetz

„Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung beziehungsweise Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“ (Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern).

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzepts. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

18. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 30.07.2025 beraten. Anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Nachdem die Rückmeldung von der Fachstelle eingearbeitet wurde, hat der Kirchenvorstand das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 29.10.25 beschlossen.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

19. Anlagen:

- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)
- Selbstauskunftserklärung
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten
- Interventionsleitfaden
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Interventionsteam
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Beschwerde- und Mitteilungsbogen
- Beschwerde- und Mitteilungsdocumentation
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Verhaltenskodex für die Evangelisch- Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/ oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg* innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich die individuellen Grenzzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter* in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (§3 PräVG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber meine Leitung.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne dies als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Mit ihrer Nutzung sind aber auch Risiken verbunden. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Insbesondere Kinder und Jugendliche gilt es besonders zu schützen.

Folgende verbindlichen Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen Mitarbeitende eine dienstliche Nummer.
2. Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Mitarbeitende des Dekanatsbezirks dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-Mail, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese in unserem Einflussbereich statt, wird die Belästigung angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet.
7. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde, oder externe Ansprechpartner wie Polizei, Jugendamt etc. wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
8. Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie nutzen möchten.

Anhang:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
 Ort, Datum Name

 kirchliche Dienststelle

Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Dienstgeberin:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn, Mühlenstr 6, 84453 Mühldorf a. Inn

vertreten durch Pfarrerin Anita Leonhardt

Angaben zur/ zum ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ /Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen bzw. nebenberuflichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätige Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragraphen: 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Dienstgebers	Wiedervorlage (5-Jahres-Turnus)

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im Digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

Selbstauskunftserklärung

Personalien

Name, Vorname: _____

Geb. Datum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
4. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

_____, den _____
Ort Datum

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht	§ 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunks oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen	
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen	§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung	§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses	§ 184g Jugendgefährdende Prostitution
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern	184i Sexuelle Belästigung
§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern sexueller Missbrauch von Kindern	§ 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge	§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung	§ 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
§ 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge	§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen	§ 233a Förderung des Menschenhandels
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger	§ 234 Menschenraub
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten	§ 235 Entziehung Minderjähriger
§ 181a Zuhälterei	§ 236 Kinderhandel
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen	
§ 183 Exhibitionistische Handlungen	
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses	
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften	
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften	
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften	
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften	
§ 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien	

Dokumentationsbogen Verhaltenskodex

Dienstgeberin:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn
Mühlenstr. 6, 84453 Mühldorf a. Inn,
vertreten durch Pfarrerin Anita Leonhardt

Angaben zur/zum ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:		
Geburtsdatum:		
Straße:		
PLZ /Ort		
Tätigkeit		
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen bzw. nebenberuflichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.		
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden	

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im Digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten

Auflistung von Stichpunkten, die je nach Art der Veranstaltung, des Ortes und des Personenkreises ergänzt und konkretisiert werden müssen. Anregungen und Vorschläge aus gemachten Erfahrungen sind sehr willkommen. Die Checkliste wird laufend aktualisiert.

- Allgemeinen Hinweisen am Beginn Veranstaltung: wo Toiletten, Ausgang (verschlossen von außen, frei zugänglich für Externe?),
- Gibt es auf den Fluren Bewegungsmelder, die automatisch für Licht sorgen? (auch nachts?)
Wenn nein:
Ist das Flurlicht während der Veranstaltungen angeschaltet?
Sind die TN darauf hingewiesen worden, wo die Lichtschalter sind?

Zusätzlich bei Freizeiten:

- Gibt es unbeleuchtete Ecken?
Wenn ja, wo
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Gibt es uneinsichtige Ecken?
Wenn ja, wo
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Waschräume abschließbar? Wenn nein: Wie markieren, dass belegt?
Einzelduschen? / Gemeinschaftsduschen?
- Belegung der Stockwerke: gemischtgeschlechtlich?
Zimmer nachts verschlossen?
Zimmerregeln?
- Umgang mit Alkohol, Nikotin, Drogen

Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan*innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention und bildet einen Handlungsleitfaden:

- E – Erkennen:** Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren.
- R – Ruhe bewahren:** Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen; überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.
- N – Nachfragen:** Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
- S – Sicherheit herstellen:** Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.
- T – Täter*innen stoppen:** klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

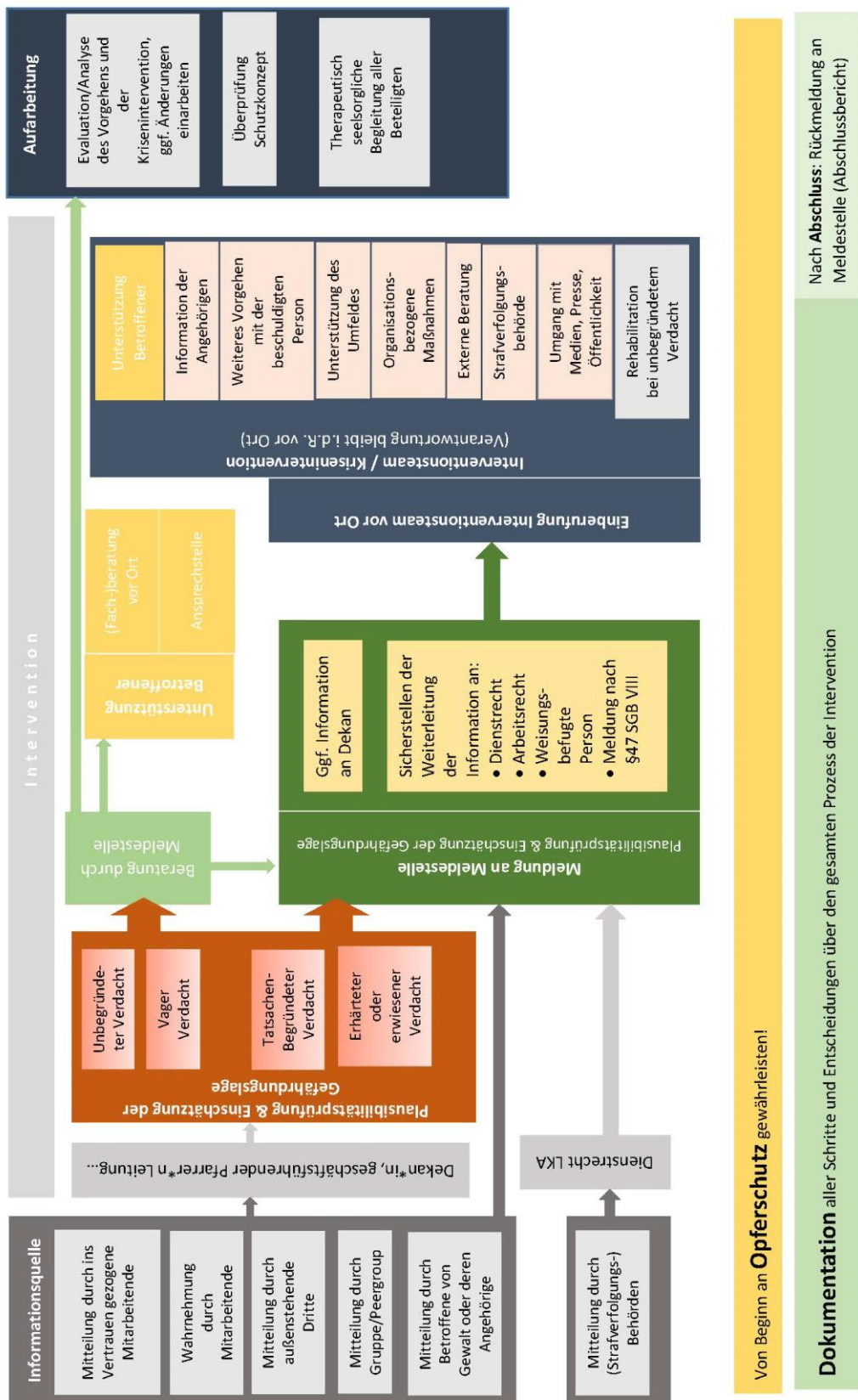
Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Peter Bertram abgestimmt werden. Vorgehen auf Leitungsebene:**

1. Die Pfarramtsführung und/oder der Dekan*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Dekan*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:

8. Weitere Beobachtung
9. Disziplinarisches Gespräch
10. Übergabe an Dienstrechtsabteilung
11. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
12. Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

Interventionsplan (Grafik)

Interventionsplan ELKB



Interventionsplan ELKB (Stand 10.02.2023)

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Interventionsteam

1. Dekan* in/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861/98967-14

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

*(oder der/die von ihm benannte Vertreter*in im Verhinderungsfall; über das Dekanat erfahrbar)*

2. Stellvertretende Dekan* in (mit besonderer Erfahrung Bereich Kindergärten)

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen

Telefon: (01 51) 26 64 89 28

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

(gleichzeitig auch Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Dekan und verantwortlichen Stellen der ELKB)

4. Erfahrene Fachkraft

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting;

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achental;

Telefon: (08 64 1) 78 10

E-Mail: michael.soergel@elkb.de

6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz, Name Protokollant*in	
--	--

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	intern (z.B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) <input type="checkbox"/>	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) <input type="checkbox"/>
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		

Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Ist der Schutz der/des Betroffenen gewährleistet?	
Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	

Mögliche Unterstützung der/des Betroffenen aus deren/dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für die/den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	
Nächste Schritte	

Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn
Mühlenstr. 6, 88453 Mühldorf a. Inn,

zu Händen:

Beschwerde / Mitteilung

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten

- ☐ Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.
- ☐ Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.
- ☐ Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.
- ☐ Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z. B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
- ☐ Ich möchte:

Soweit eine Rückmeldung gewünscht ist, wie können wir Sie erreichen?

Name:

Telefon:

Anschrift:

E- Mail:

Beschwerde- Mitteilungsdocumentation

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Mühldorf am Inn
Mühlenstr. 6, 84453 Mühldorf a. Inn

Ort, Datum

Geschäftszeichen

Eingangsvermerk

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

Datum, Unterschrift

Überprüfungsvermerk

Sachstand:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

Datum, Unterschrift

Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein

Die Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein sind:

Frau Claudia Lewien, Altötting

Tel: (01 74) 68 35 23 3

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: (08651) 29 34

E-Mail: heike.gierisch@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Andrea Prieur

Tel.: (08631) 168 96 55

E-Mail: ansprechperson.kg-muehldorf.inn-1@elkb.de

Boris Hillmann

Tel.: (01 51) 72 14 67 35

E-Mail: ansprechperson.kg-muehldorf.inn-2@elkb.de

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 02. Juni 2024

Regionale Angebote

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Danica Wetzky

Triftweg 36, 83278 Traunstein

Telefon: (0176) 24 27 48 75

E-Mail: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg

Telefon: (08638) 83 79 7

E-Mail: info@fhf-lkr-muehldorf.de oder beratung@fhf-lkr-muehldorf.de

<https://fhf-lkr-muehldorf.de>

Erreichbarkeit: Mo, Di, Do: 09:00 - 17:30 Uhr

Mi: 09:00 - 19:00 Uhr

Fr: 09:00 - 15:00 Uhr

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadender Str. 3, 84489 Burghausen

Telefon: (08677) 70 07

E-Mail: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de

<https://fhf-muehldorf.de>

Erreichbarkeit: Mo bis Fr 09.00 – 16.00 Uhr

Telefonischer Bereitschaftsdienst: Mo bis Fr 18.00 – 22.00 Uhr

Sa, So, Feiertag von 10.00 – 22.00 Uhr

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

KPI Traunstein: Frau Dominik

Telefon: (0861) 98 73 – 4 13

Polizeipräsidium Oberbayern Süd: Frau Wagner

Telefon: (08031) 2 00 – 10 88

Hintergrundinformation:

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer (BPfK) gibt es bei allen Polizeipräsidien in Bayern. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

- Gewalt im familiären Bereich / Häusliche Gewalt
- Misshandlung oder Vernachlässigung von Kindern
- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Stalking / Nachstellung.

Dabei klären sie über den Ablauf eines Strafverfahrens und über Opferrechte auf, erläutern polizeiliche Maßnahmen und Möglichkeiten, geben Verhaltenstipps zur Vorbeugung und weisen auf Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen hin. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zur zuständigen Polizeidienststelle her.

Quelle: <https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html> – aufgerufen am 20. November 2023

Weißer Ring – Außenstelle Traunstein

Sabine Kurz (Außenstellenleitung)

Telefon: (01 51) 55 16 47 27

E-Mail: traunstein@mail.weisser-ring.de

<https://traunstein-bayern-sued.weisser-ring.de>

Weißer Ring – überregional

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>

Hintergrundinformationen:

Der „Weiße Ring“ hilft Ihnen, wenn Sie Opfer von Kriminalität und Gewalt geworden sind: Über das Opfer-Telefon 116 006, die Onlineberatung oder bundesweit persönlich vor Ort.

Landratsamt Mühldorf, Fachbereich Jugend und Familie

Töginger Str. 18, 84453 Mühldorf a. Inn

Telefon: (08631) 699-0

<https://www.lra-mue.de/familie-soziales-senioren-auslaenderwesen/jugend-und-familie/kinderschutz>

Up2you – Fachberatungsstelle für queere Menschen in Niederbayern

Grasgasse 331a, 84028 Landshut

Telefon: (0871) 20 65 08 60

Email: up2you@profamilia.de

Web: <https://www.profamilia.de/up2you>

*Überregionale Angebote:***Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie**

Telefon: (0800) 50 40 112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

Terminvereinbarung telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr,

Di, Mi, Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – Ansprechstelle für Betroffene

Telefon: (089) 55 95 335

E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Evangelische Telefonseelsorge

Telefon: (0800) 111 0 111 (gebührenfrei, anonym, rund um die Uhr)

<https://www.telefonseelsorge.de>

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

Telefon: (0800) 22 55 530

E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>